



POUVOIR JUDICIAIRE

C/27040/2023

ACJC/1349/2025

**ARRÊT**

**DE LA COUR DE JUSTICE**

**Chambre des prud'hommes**

**DU LUNDI 22 SEPTEMBRE 2025**

Entre

**Monsieur A**\_\_\_\_\_, domicilié \_\_\_\_\_, appelant et intimé sur appel joint d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 25 février 2025 (JTPH/63/2025), comparant en personne,

et

**B**\_\_\_\_\_ **SA**, sise \_\_\_\_\_, intimée et appelante sur appel joint, comparant en personne.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 7 octobre 2025.

---

## EN FAIT

- A.** Par jugement JTPH/63/2025 du 25 février 2025, le Tribunal des prud'hommes (ci-après: le Tribunal) a déclaré recevable la demande formée le 3 mai 2024 par A\_\_\_\_\_ contre B\_\_\_\_\_ SA (chiffre 1 du dispositif), condamné cette dernière à lui verser la somme brute de 1'376 fr. 66 (ch. 2), invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 3), dit qu'il n'était pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens (ch. 4) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 5).

En substance, le Tribunal a retenu que les parties étaient liées par un contrat de travail à durée indéterminée et que A\_\_\_\_\_ avait été licencié pendant le temps d'essai, de sorte qu'il avait droit au paiement de son salaire correspondant au délai de congé de sept jours. Le Tribunal n'a, en revanche, pas retenu le caractère abusif du congé, n'octroyant en conséquence aucune indemnité à ce titre.

- B. a.** Par acte du 25 mars 2025, A\_\_\_\_\_ appelle de ce jugement et conclut à ce que B\_\_\_\_\_ SA soit condamnée à lui payer, en plus du salaire dû pendant le délai de congé, la somme de 13'183 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif. Il fait valoir que son congé lui a été donné en représailles à l'exercice légitime de ses droits.

A l'appui de son appel, il produit des pièces qui figuraient toutefois déjà dans le dossier de première instance.

- b.** Dans sa réponse du 24 avril 2025, B\_\_\_\_\_ SA s'est opposée aux prétentions émises par sa partie adverse.

Elle a, par ailleurs, formé un appel joint en concluant à l'annulation du jugement entrepris et au paiement en sa faveur de la somme de 5'000 fr. au titre d'indemnité forfaitaire pour des frais encourus (remboursement de clients, paiement des commissions des tours opérateurs, remboursement de la formation de A\_\_\_\_\_ et frais de déplacement).

- c.** Par avis du 25 avril 2025, notifié par voie recommandée le 3 mai 2025, la Cour a transmis à A\_\_\_\_\_ les écritures de sa partie adverse et lui a imparti un délai de 30 jours dès réception pour déposer d'éventuelles déterminations.

- d.** Par écriture datée du 1<sup>er</sup> juin 2025, mais déposée au greffe universel le 3 juin 2025, A\_\_\_\_\_ a conclu au rejet de l'appel joint et a persisté dans ses propres conclusions d'appel.

- e.** Les parties ont été informées par avis de la Cour du 3 juin 2025 de ce que la cause était gardée à juger.

C. Les faits pertinents suivants résultent de la procédure.

a. B\_\_\_\_\_ SA est une société de droit suisse, active notamment dans l'exploitation de tours et circuits touristiques et plus généralement l'exploitation de tout type de véhicules destinés au transport de personnes ainsi que \_\_\_\_\_. Son siège est à Genève.

C\_\_\_\_\_ en est l'administrateur avec signature individuelle.

b. En janvier 2023, A\_\_\_\_\_, domicilié à D\_\_\_\_\_ (Genève) et qui était alors à la recherche d'un emploi, a adressé sa candidature à B\_\_\_\_\_ SA pour un poste de pilote de bateau à plein temps, à durée indéterminée.

c. Lors d'un entretien du 20 janvier 2023, A\_\_\_\_\_ a été informé du fait que ce poste avait déjà été attribué à un autre candidat. Cela étant, compte tenu du fait qu'il disposait d'un permis bateau et d'un permis de conduire de type D1, B\_\_\_\_\_ SA lui a proposé un poste de pilote de bateau durant la période estivale et de conducteur de bus durant la période hivernale.

d. Divers courriels ont été échangés entre A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ SA afin de convenir d'un contrat de travail et de ses conditions.

B\_\_\_\_\_ SA a, en premier lieu, proposé un salaire de 4'920 fr. brut versé douze fois l'an pour un poste de pilote.

Courant mars 2023, A\_\_\_\_\_ s'est entretenu avec C\_\_\_\_\_ et lui a indiqué qu'il ne souhaitait pas conduire de bus, qu'il souhaitait piloter seulement les bateaux et les parties ont convenu de se recontacter avant le début de la période estivale.

A une date qui ne ressort pas de la pièce produite, B\_\_\_\_\_ SA a demandé à A\_\_\_\_\_ s'il était toujours intéressé à travailler durant la saison d'été et à partir de quelle date il serait disponible pour débiter la formation.

Le 27 avril 2023, A\_\_\_\_\_ a répondu qu'il serait disponible à partir du 3 mai 2023. Il a, par la suite, rencontré le pilote responsable de B\_\_\_\_\_ SA et suivi une formation durant le mois de mai 2023.

e. Par courriel du 12 mai 2023, B\_\_\_\_\_ SA a demandé à A\_\_\_\_\_ si un contrat sur appel lui convenait.

Dans un premier temps, A\_\_\_\_\_ s'est déclaré d'accord avec cette proposition, puis a demandé des explications sur ce type de contrat, n'étant pas habitué au terme de contrat "sur appel".

Renseignements pris auprès de sa conseillère d'emploi, A\_\_\_\_\_ a sollicité, par courriel du 31 mai 2023, un contrat de durée indéterminée en raison du fait qu'un

contrat sur appel ne le dispenserait pas de ses obligations en matière de recherches d'emploi.

**f.** Par réponse du même jour, B\_\_\_\_\_ SA a transmis une proposition de contrat à durée indéterminée, portant la date du 31 mai 2023, aux termes de laquelle A\_\_\_\_\_ serait engagé en qualité de pilote de bateau à moteur, à plein temps, à partir du 1<sup>er</sup> juin 2023.

Le salaire mensuel était de 5'900 fr. brut versé douze fois l'an et A\_\_\_\_\_ aurait pour tâches de conduire des bateaux à moteur, d'entretenir et nettoyer les bateaux, ainsi que de mettre en place et distribuer des pique-niques sur le bateau. Le contrat prévoyait également une période d'essai de trois mois avec un délai de congé de sept jours.

**g.** A\_\_\_\_\_ a débuté son activité le 1<sup>er</sup> juin 2023.

**h.** Par courriel du 5 juin 2023, il a transmis le contrat de durée indéterminée daté du 31 mai 2023 signé et accompagné d'annotations.

Dans la partie relative au salaire, il avait barré la mention "impôt à la source" et l'avait remplacée par "impôt sur le revenu". Il avait par ailleurs ajouté, sous la clause de non-concurrence, la mention suivante: "demeurent réservés, la protection du travailleur pour les recherches de travail afin d'éviter le chômage".

**i.** Le 12 juin 2023, A\_\_\_\_\_ a demandé à ce que le contrat lui soit retourné signé par B\_\_\_\_\_ SA.

**j.** Le 14 juin 2023, A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ SA, soit pour lui C\_\_\_\_\_, se sont entretenus. A la suite de cet entretien, les rapports de travail ont pris fin, ce qui est admis par les parties.

**j.a** A\_\_\_\_\_ a expliqué qu'il avait demandé des informations concernant sa pause de midi et le nombre d'heures hebdomadaires maximales qu'il devait effectuer. C\_\_\_\_\_ avait alors perdu la maîtrise de lui-même et avait frappé le bureau de sa main, tout en lui demandant de partir immédiatement.

**j.b** B\_\_\_\_\_ SA, soit pour elle C\_\_\_\_\_ a, pour sa part, exposé qu'elle ne voulait pas contresigner le contrat contenant les annotations de A\_\_\_\_\_ car elle estimait que ces annotations étaient unilatérales. Elle avait par conséquent réimprimé un nouveau contrat de durée indéterminée, vierge d'annotations, qu'elle avait présenté lors de cet entretien à A\_\_\_\_\_, qui avait refusé de le signer.

Selon elle, A\_\_\_\_\_ n'avait pas été licencié. Il était parti et n'avait plus travaillé le jour même, ni les jours suivants. Elle ne l'avait pas non plus sommé de revenir à son poste de travail. Selon C\_\_\_\_\_, l'entretien s'était déroulé dans le calme.

---

**k.** Par courrier du 15 juin 2023, A\_\_\_\_\_ a mentionné le fait qu'il avait été licencié avec effet immédiat lors de l'entretien de la veille, en étant libéré de son obligation de travailler. Il a demandé les raisons ayant motivé son licenciement et s'est enquis du délai du préavis.

**l.** B\_\_\_\_\_ SA a répondu, par courrier du 21 juin 2023, que A\_\_\_\_\_ avait refusé de signer les offres de contrat à trois reprises et qu'elle trouvait inacceptable qu'il ait encore modifié, sans concertation, le contrat du 31 mai 2023. Elle a indiqué se trouver dans l'impossibilité de collaborer avec lui.

**m.** Par courrier du 21 juin 2023, A\_\_\_\_\_ s'est opposé au décompte de salaire qui lui avait été soumis la veille par la comptable de B\_\_\_\_\_ SA, en raison du fait que "les 7 jours de congé [n'étaient] pas respectés", ce qui ne correspondait pas au contrat du 31 mai 2023.

**n.** Selon le bulletin de salaire du mois de juin 2023, le salaire brut était de 2'766 fr. 05 soit, 2'458 fr. 25 de salaire horaire de base pour 92 heures rémunérées à 26 fr. 72 par heure, 8.33% d'indemnité de vacances et 3.87% d'indemnité pour jours fériés. Le montant net versé était de 2'547 fr. 75.

Il ressort de l'attestation employeur fournie par B\_\_\_\_\_ SA que la case "emploi sur appel" a été cochée, que dans la partie réservée à la durée du rapport de travail la mention "du 01.06.2023 au 13.06.2023" a été indiquée et qu'à la question "existait-il un contrat de travail écrit ?" la case "non" a été cochée. Enfin à la question "en plus du salaire, lui-avez-vous accordé d'autres prestations financières lors de la résiliation du rapport de travail", la case "non" a également été cochée.

**o.** A\_\_\_\_\_ a requis le versement d'indemnités chômage au mois de juin 2023. Ses indemnités ont dans un premier temps été suspendues, puis lui ont été versées après les explications fournies sur la fin des rapports de travail.

**p.** A\_\_\_\_\_ a retrouvé un emploi à partir du 3 juillet 2023, pour lequel il a obtenu un contrat de durée indéterminée à plein temps.

**D. a.** Par demande simplifiée, déclarée non conciliée et adressée le 3 mai 2024 au Tribunal, A\_\_\_\_\_ a assigné B\_\_\_\_\_ SA en paiement de la somme totale brute de 13'183 fr., comprenant une indemnité de 11'800 fr. pour licenciement abusif, équivalant à deux mois de salaire, et 1'383 fr. à titre de salaire correspondant à sept jours de délai de congé.

A l'appui de sa demande, A\_\_\_\_\_ a exposé avoir été engagé par B\_\_\_\_\_ SA par contrat de durée indéterminée du 31 mai 2023, auquel il avait ajouté des annotations car il craignait que la clause de non-concurrence puisse porter préjudice à ses futures recherches d'emploi. Il a estimé avoir été victime d'un licenciement abusif dans la mesure où la fin des rapports de travail lui avait été

signifiée par C\_\_\_\_\_ de manière violente et inattendue. A cet égard, il a indiqué s'être opposé à son licenciement par courrier du 21 juin 2023.

**b.** Par mémoire de réponse du 19 juillet 2024, B\_\_\_\_\_ SA a indiqué que malgré divers rendez-vous et échanges avec A\_\_\_\_\_, aucune proposition n'avait convenu à ce dernier. Elle a estimé n'être liée par aucun contrat, ni verbal ni écrit.

Elle a exposé avoir proposé trois contrats de travail à A\_\_\_\_\_, à savoir, un premier contrat de durée indéterminée pour un poste de pilote de bateau et de conducteur de bus qui avait été refusé, A\_\_\_\_\_ ne souhaitant piloter que des bateaux. Un second contrat sur appel pour le pilotage de bateaux qui avait également été refusé dans la mesure où il ne dispensait pas l'intéressé d'effectuer des recherches d'emploi. Enfin, un troisième contrat de durée indéterminée, vierge d'annotations, qui n'avait pas non plus été signé.

**c.** A\_\_\_\_\_ a répliqué et contesté le mémoire de réponse de B\_\_\_\_\_ SA. Il a indiqué que le seul contrat reçu était celui du 31 mai 2023, soit un contrat de durée indéterminée pour un poste de pilote de bateau.

**d.** Lors de l'audience de débats du 4 novembre 2024, les parties ont persisté dans leurs conclusions. B\_\_\_\_\_ SA s'est opposée à la demande formée à son encontre, sans émettre de prétentions propres.

Interrogé, A\_\_\_\_\_ a expliqué qu'il avait annoté le contrat de travail du 31 mai 2023 car il trouvait la clause de non-concurrence restrictive par rapport à ses futures recherches d'emploi dans le cas où il devrait de nouveau s'inscrire au chômage et avait, par ailleurs, des craintes car il estimait que B\_\_\_\_\_ SA avait mis du temps à se décider.

Interrogée à son tour, B\_\_\_\_\_ SA, soit pour elle C\_\_\_\_\_, a indiqué qu'après les refus de A\_\_\_\_\_ des premières propositions formulées, elle lui avait proposé le contrat de durée indéterminée mais avec l'information orale qu'il serait licencié à la fin de la saison, soit au mois de septembre. Elle ne voulait pas contresigner le contrat contenant les annotations de A\_\_\_\_\_ et ce dernier refusait de le signer sans lesdites annotations. Elle a expliqué que la clause de non-concurrence était en lien avec l'aspect marketing du poste dans la mesure où le pilote disposait des données clients. Elle n'empêchait pas le salarié de piloter un bateau ailleurs et était limitée, sauf erreur de sa part, à trois ans. Quant aux conditions de travail, B\_\_\_\_\_ SA a précisé qu'elle avait reçu plusieurs fois A\_\_\_\_\_ qui avait des questions sur son planning. Les pilotes étaient libres de programmer leur pause de midi et étaient payés durant la totalité de l'horaire, soit pendant douze heures. Enfin, concernant la nature et la fin des rapports de travail, elle a fait valoir qu'un contrat sur appel l'avait lié à A\_\_\_\_\_. Elle a ajouté que durant l'absence de ce dernier, des clients avaient dû être remboursés. Elle n'a cependant pas pris de conclusions à cet égard.

---

## EN DROIT

1. **1.1** Le jugement attaqué constitue une décision finale rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., de sorte que la voie de l'appel est ouverte (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

Interjeté dans le délai et la forme prévus par la loi (art. 130, 131, 142 al. 3 et 311 CPC), l'appel est recevable.

En revanche, les écritures de l'appelant déposées le 3 juin 2025 auprès du greffe universel sont irrecevables car elles ont été déposées après l'expiration du délai imparti par le juge à cet effet, échéant le 2 juin 2025 (art. 138 al. 2 et 124 al. 1 CPC). Quoi qu'il en soit, ces écritures ne sont pas déterminantes pour l'issue du litige.

**1.2** Dans sa réponse du 24 avril 2025, l'intimée a formé des prétentions allant au-delà de la simple confirmation du jugement entrepris, concluant à son annulation et au paiement en sa faveur de la somme de 5'000 fr. au titre d'indemnité forfaitaire pour des frais encourus, ce qui équivaut à un appel joint.

Déposé en temps utile, l'appel joint est recevable (art. 313 CPC), sous réserve des considérants qui seront développés ci-après (cf. consid. 4 *infra*).

**1.3** A juste titre, les parties ne remettent pas en cause la compétence à raison du lieu et de la matière des juridictions genevoises, compte tenu de la nature des prétentions émises, ainsi que du siège de l'intimée (défenderesse en première instance) et du lieu de l'activité professionnelle exercée (art. 1 al. 1 Loi sur le Tribunal des prud'hommes [LTPH] et 34 al. 1 CPC).

**1.4** La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr., la cause est soumise à la procédure simplifiée (art. 243 al. 1 CPC).

**1.5** La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC).

2. Les parties s'opposent, en premier, lieu sur la nature du contrat qui les a liées. Alors que l'intimée soutient que seul un contrat sur appel a valablement été conclu, l'appelant se prévaut du contrat à durée indéterminée du 31 mai 2023.

**2.1.1** Par le contrat individuel de travail, le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni (art. 319 al. 1 CO). Les éléments caractéristiques de ce contrat sont une prestation de travail, un rapport de subordination, un élément de durée et une rémunération (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_117/2024 du 21 août 2024 consid. 4.2; 4A\_53/2021 du 21 septembre

2021 consid. 5.1.3; 4A\_64/2020 du 6 août 2020 consid. 6.1 et les références citées).

Le travail "sur appel" est une forme d'activité irrégulière qui suppose la mise à contribution du travailleur en fonction du volume de travail ou des besoins de l'employeur. Dans le travail sur appel proprement dit, le travailleur s'oblige à fournir la prestation de travail chaque fois que l'employeur fait appel à lui (ATF 124 III 249 consid. 2a; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_534/2017 du 27 août 2018 consid. 4.1; 4A\_509/2009 du 7 janvier 2010 consid. 2.3; DUNAND, in Commentaire du contrat de travail, 2<sup>e</sup> éd. 2022, n. 56 ad art. 319 CO, p. 18; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4<sup>e</sup> éd. 2019, p. 62).

Le Tribunal fédéral a expressément admis la validité du travail sur appel, en fonction notamment de la quantité de travail disponible (ATF 124 III 249 consid. 2a, trad. in JdT 1999 I p. 275 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_534/2017 du 27 août 2018 consid. 4.1).

**2.1.2** À teneur de l'art. 1 CO, le contrat est parfait lorsque les parties ont, réciproquement et d'une manière concordante, manifesté leur volonté (al. 1). Cette manifestation peut être expresse ou tacite (al. 2).

Si les parties se sont mises d'accord sur tous les points essentiels, le contrat est réputé conclu, alors même que des points secondaires ont été réservés (art. 2 CO; ATF 127 III 248 consid. 3d; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_69/2019 du 27 septembre 2019 consid. 3.1).

L'offre de contracter est la proposition de conclure un contrat que fait une partie à l'autre. Il s'agit d'une manifestation de la volonté de se lier (art. 7 CO). L'offre se définit ainsi comme une proposition ferme de conclure un contrat, de façon à ce que son destinataire puisse décider sans autres s'il l'accepte ou s'il la refuse, en partant de l'idée que la conclusion du contrat ne dépend que de son éventuel consentement (MORIN, in Commentaire romand CO I, 2021, n. 2 ad art. 2 CO; n. 80 ad art. 1 CO).

Le contrat est parfait sitôt que l'acceptant a déclaré son acceptation (ATF 105 II 23, in JdT 1979 I 474), concordant à l'offre. Pour qu'il y ait accord, il faut en effet que l'acceptation coïncide à l'offre. Si l'acceptation n'est pas identique par son contenu à l'offre ou en diverge sur un point qui est objectivement ou subjectivement essentiel, il ne s'agit pas d'une acceptation, mais d'une nouvelle offre, soit d'une contre-offre (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_431/2019 du 27 février 2020 consid. 5.1 et 4A\_69/2019 du 27 septembre 2019 consid. 3.1).

**2.1.3** Pour déterminer si un contrat a été conclu, respectivement s'il y a eu acceptation de l'offre, le juge doit interpréter les manifestations de volonté des

parties (ATF 144 III 93 consid. 5.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_180/2022 du 5 juillet 2022 consid. 4.2; 4A\_69/2019 du 27 septembre 2019 consid. 3.2).

Dans un premier temps, le juge doit s'efforcer de déterminer la commune et réelle intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la véritable nature de leur convention (interprétation subjective; art. 18 al. 1 CO; ATF 144 III 93 consid. 5.2.2; 132 III 626 consid. 3.1). Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des déclarations de volonté – écrites ou orales –, mais encore le contexte général, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat ou de faits postérieurs à celle-ci, en particulier le comportement ultérieur des parties établissant quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes (ATF 144 III 93 consid. 5.2.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_643/2020 du 22 octobre 2021 consid. 4).

Si le juge ne parvient pas à déterminer la volonté réelle et commune des parties – parce que les preuves font défaut ou ne sont pas concluantes – ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté exprimée par l'autre à l'époque de la conclusion du contrat – ce qui ne ressort pas déjà du simple fait qu'elle l'affirme en procédure, mais doit résulter de l'administration des preuves –, il doit recourir à l'interprétation normative (ou objective), à savoir rechercher leur volonté objective, en déterminant le sens que, d'après les règles de la bonne foi, chacune d'elles pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de volonté de l'autre. Il s'agit d'une interprétation selon le principe de la confiance (ATF 144 III 93 consid. 5.2.3).

**2.2** En l'espèce, les parties ont convenu de conclure un contrat sur appel avant de s'entendre pour un contrat de durée indéterminée.

Si l'appelant a certes, dans un premier temps, accepté la proposition d'un contrat sur appel, il est toutefois revenu sur sa position et a sollicité la conclusion d'un contrat de durée indéterminée en lieu et place, ce qui a été accepté par l'intimée. En effet, le dossier ne contient aucun contrat sur appel écrit, mais bien une offre portant sur un contrat de durée indéterminée du 31 mai 2023. Les parties ont ainsi, en dernier lieu, manifesté réciproquement leur intention de se lier par un contrat à durée indéterminée.

L'intimée ne peut être suivie lorsqu'elle allègue que le contrat devait prendre fin au mois de septembre 2023, dans la mesure où ces allégations sont contestées et ne sont pas étayées.

De même, les annotations apposées par l'appelant ne sauraient remettre en cause la conclusion du contrat. Comme l'a à juste titre relevé le Tribunal, lesdites annotations ne concernent pas les éléments constitutifs du contrat de travail, ni sa forme ou la nature de celui-ci, de durée indéterminée. Elles concernent

essentiellement la clause de non-concurrence. Les parties se sont dès lors mises d'accord sur les éléments objectivement essentiels du contrat, à savoir la prestation de travail telle que décrite, un rapport de subordination, un élément de durée indéterminée et la rémunération convenue. Il n'apparaît pas que la clause de non-concurrence ait été d'une importance particulière. Cette question n'a jamais été discutée lors des nombreux échanges intervenus entre les parties avant la signature du contrat du 31 mai 2023 et l'intimée n'explique du reste pas en quoi ce point serait important pour elle. Elle s'est contentée de refuser les annotations de l'appelant au seul motif qu'elles étaient unilatérales, sans fournir d'autre explication qui justifierait sa position.

Il s'ensuit que l'intimée est liée par son offre du 31 mai 2023 portant sur un contrat de durée indéterminée et que l'appelant a accepté cette offre. Les parties étaient donc liées par un contrat à durée indéterminée en dépit des annotations figurant sur le contrat.

Le jugement entrepris sera confirmé sur ce point.

3. En second lieu, les parties divergent sur la nature du congé survenu lors de l'entretien du 14 juin 2023 et les conséquences qui en découlent. Selon l'appelant, il aurait été licencié et ce de manière abusive, tandis que l'intimée considère qu'il a abandonné son poste, excluant ainsi toute indemnisation.

**3.1** Aux termes de l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties.

En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier (ATF 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1; 127 III 86 consid. 2a). Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO; ATF 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1; 130 III 699 consid. 4.1).

**3.1.1** Est abusif le congé donné pour l'un des motifs énumérés à l'article 336 CO, notamment lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Il s'agit du "congé-représailles" (art. 336 al. 1 let. d CO).

Un congé peut également se révéler abusif dans d'autres situations que celles énoncées par la loi. Elles doivent toutefois apparaître comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément envisagées (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_266/2020 du 23 septembre 2020 consid. 3.1).

La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié (art. 8 CC; ATF 130 III 699 consid. 4.1). Cependant, la preuve ayant souvent pour objet des éléments subjectifs, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme fictif le motif avancé par l'employeur, et le motif abusif plus plausible. Cette présomption de fait n'a cependant pas pour effet de renverser le fardeau de la preuve. La partie demanderesse doit alléguer et offrir un commencement de preuve d'un motif abusif de congé. De son côté, l'employeur ne saurait alors demeurer inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.5 ; DUNAND, op.cit., n. 23 ad art. 336 CO, p. 893).

Le Tribunal fédéral a admis la possibilité d'invoquer les dispositions sur le congé abusif pendant le temps d'essai. Compte tenu toutefois de la finalité du temps d'essai, à savoir permettre aux parties de se connaître et d'apprécier concrètement si leurs attentes respectives sont satisfaites, cette possibilité doit être réservée à des situations exceptionnelles (ATF 136 III 96; 134 III 108 consid. 7 in SJ 2008 I p. 298; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_52/2023 du 16 février 2024 consid. 4.2).

Selon l'art. 336b al. 1 CO, la partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les articles 336 et 336a CO doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé. L'alinéa 2 précise que, si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption des droits du demandeur.

**3.1.2** Il y a abandon de poste au sens de l'art. 337d CO lorsque le travailleur quitte son poste abruptement sans justes motifs. L'application de cette disposition présuppose que le travailleur refuse consciemment, intentionnellement et définitivement de poursuivre le travail convenu. Dans ce cas, le contrat de travail prend fin immédiatement, sans que l'employeur doive adresser au salarié une résiliation immédiate de son contrat (ATF 121 V 277 consid. 3a; 112 II 41 consid. 2; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_454/2022 du 17 novembre 2022 consid. 4.1; 4A\_35/2017 du 31 mai 2017 consid. 4.2).

La décision du travailleur d'abandonner son emploi doit apparaître nettement. Lorsque celle-ci ne ressort pas d'une déclaration explicite du travailleur, le juge doit examiner si l'employeur a pu de bonne foi, en considération de l'ensemble des circonstances, comprendre son attitude comme un abandon de poste (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_454/2022 du 17 novembre 2022 consid. 4.1; 4C\_303/2005 du 1<sup>er</sup> décembre 2005 consid. 2.2 et 4C\_370/2001 du 14 mars 2002 consid. 2a). Lorsque l'attitude du travailleur est équivoque, il appartient à l'employeur de le

mettre en demeure de reprendre son activité (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_91/2021 du 9 juillet 2021 consid. 3.1).

Selon la jurisprudence, lorsque l'absence injustifiée du travailleur est de courte durée, soit quelques jours, l'employeur ne peut pas déduire des circonstances que le travailleur a abandonné son emploi; il peut seulement lui reprocher un manquement de nature à justifier une résiliation immédiate des rapports de travail, au besoin après avertissement, soit en le mettant en demeure de reprendre le travail ou, le cas échéant, de présenter un certificat médical (arrêt du Tribunal fédéral 4C\_370/2001 du 14 mars 2002 consid. 2a).

Il incombe à l'employeur de prouver les faits propres à dénoter un abandon de poste (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_91/2021 du 9 juillet 2021 consid. 3.1).

**3.2.1** En l'espèce, les parties admettent que les rapports de travail ont pris fin lors de l'entretien du 14 juin 2023. La teneur exacte des propos tenus lors de cette séance ne peut être établie dans la mesure où les versions des parties divergent quant au déroulement de l'entretien, que le dossier ne contient aucun document à cet égard et qu'aucun témoin n'était présent.

Cela étant, le lendemain, l'appelant a demandé par écrit les raisons à la base de son licenciement, ce qui tend à démontrer que la volonté de mettre un terme aux rapports de travail ne venait pas de lui. La réponse de l'intimée corrobore cette thèse dès lors qu'elle n'a pas contesté le licenciement, a fourni des explications sur les raisons relatives à la fin des rapports de travail et indiqué clairement son impossibilité de continuer à collaborer avec l'appelant.

Par ailleurs, contrairement à l'avis de l'intimée, les circonstances de fait ne permettent pas de retenir un abandon de poste de la part de l'appelant. Il n'est, en effet, pas établi que ce dernier ait manifesté une quelconque volonté de ne plus fournir ses prestations de travail. Au contraire, dès le lendemain, il s'est enquis de la situation auprès de son employeuse afin de clarifier la situation. Si l'intimée considérait, comme elle le soutient, que l'absence de l'appelant sur son lieu de travail à la suite de l'entretien du 14 juin 2023 était injustifiée, il lui revenait de le mettre en demeure de reprendre son activité.

Au vu de ce qui précède, la décision entreprise retenant le licenciement signifié par l'employeuse à l'appelant n'est pas critiquable et sera confirmée.

**3.2.2** Il en ira de même du salaire dû pendant le délai de congé de sept jours. Le grief de l'intimée à cet égard tombe à faux puisqu'il reposait uniquement sur son moyen tiré d'un abandon de poste, lequel doit être rejeté. Pour le surplus, les parties ne soulèvent pas d'autre critique sur ce point et ne contestent en particulier ni la durée du préavis, ni le montant du salaire dû.

### **3.2.3** Reste à déterminer si le congé est abusif.

Les prétentions de l'appelant peuvent d'emblée être écartées en raison du fait qu'il n'a pas formé opposition à son congé en temps utile, soit avant l'échéance du délai de congé intervenue le 21 juin 2023, contrairement à ce qui lui incombait.

Dans son courrier du 21 juin 2023, l'appelant s'est opposé uniquement au décompte de salaire et, en particulier, aux prestations pécuniaires liées à son délai de congé. En revanche, il n'a jamais contesté son licenciement dans son principe, ni les motifs donnés à la base de celui-ci.

Dès lors, il est forclo à se prévaloir du caractère abusif de son licenciement.

Quoi qu'il en soit, le licenciement signifié par l'intimée ne peut être considéré comme étant abusif. Le congé est intervenu durant le temps d'essai, période qui permet précisément aux parties d'évaluer concrètement leur collaboration et si leurs attentes respectives sont satisfaites, ce qui n'a pas été le cas en l'espèce. Dans ces circonstances, le congé abusif ne peut être admis que de manière restrictive, dans des circonstances exceptionnelles. Or, aucun élément ne permet de retenir que le congé aurait été donné pour d'autres raisons qu'une mésentente sur le plan professionnel entravant la bonne continuité de la relation de travail. Contrairement à l'avis de l'appelant, aucun indice ne permet de retenir que le congé a été donné en représailles en raison de prétentions qu'il aurait légitimement fait valoir s'agissant du temps de travail et des pauses de midi. Il s'agit de sa propre interprétation, laquelle n'est étayée par aucun élément et qui a, au demeurant, changé au fil de la procédure puisqu'il a d'abord fait valoir devant le Tribunal que le caractère abusif découlait de la manière dont la fin des rapports de travail lui avait été signifiée avant de faire valoir, devant la Cour, un congé-représailles, sans emporter conviction.

Infondé, l'appel sera rejeté.

- 4.** Dans son appel joint, l'intimée réclame le paiement de la somme de 5'000 fr. au titre d'indemnité forfaitaire pour des frais encourus, dus à l'absence de l'appelant.

**4.1** La Cour examine d'office la recevabilité des faits et moyens de preuve nouveaux ainsi que des conclusions nouvelles en appel (REETZ/HILBER, in *Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung*, 2<sup>ème</sup> éd., 2013, n. 26 ad art. 317 CPC).

L'art. 317 al. 2 CPC autorise une modification des conclusions en appel à la double condition que les conclusions modifiées soient en lien de connexité avec la prétention initiale ou que la partie adverse ait consenti à la modification, d'une part (art. 317 al. 2 let. a et 227 al. 1 CPC), et qu'elles reposent sur des faits ou moyens de preuve nouveaux, d'autre part (art. 317 al. 2 let. b CPC).

**4.2** En l'espèce, les conclusions prises par l'intimée devant la Cour en relation avec le remboursement des frais encourus sont nouvelles.

Cette prétention ne repose sur aucune conclusion émise en première instance. Si l'intimée a certes allégué lors de l'audience du 4 novembre 2024 devant le Tribunal que des clients avaient dû être remboursés en raison de l'absence de l'appelant, elle n'a formé aucune prétention à cet égard, que ce soit dans ses écritures initiales du 19 juillet 2024 ou, oralement, lors de ladite audience. Par ailleurs, cette prétention ne repose sur aucun fait nouveau, ce qui n'est, au demeurant, pas allégué.

Les conclusions en paiement contenues dans l'appel joint sont dès lors irrecevables en appel, faute de remplir les exigences posées par l'art. 317 al. 2 CPC.

- 5.** Au vu de ce qui précède, le jugement entrepris sera confirmé dans son intégralité.
- 6.** La valeur litigieuse étant inférieure à 50'000 fr., il ne sera pas prélevé de frais judiciaires, ni alloué de dépens (art. 71 RTFMC et 22 al. 2 LaCC).

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS,  
La Chambre des prud'hommes :**

**A la forme :**

Déclare recevable l'appel formé le 25 mars 2025 par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/63/2025 rendu le 25 février 2025 dans la cause C/27040/2023.

**Au fond :**

Confirme le jugement entrepris.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

**Sur les frais :**

Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires d'appel ni alloué de dépens.

**Siégeant :**

Madame Paola CAMPOMAGNANI, présidente; Madame Marie-Noëlle FAVARGER SCHMIDT, Monsieur Thierry ZEHNDER, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, greffière.

**Indication des voies de recours et valeur litigieuse :**

*Le Tribunal fédéral connaît, comme juridiction ordinaire de recours, des recours en matière civile; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 72 à 77 et 90 ss de la loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110). Il connaît également des recours constitutionnels subsidiaires; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 113 à 119 et 90 ss LTF. Dans les deux cas, le recours motivé doit être formé dans les trente jours qui suivent la notification de l'expédition complète de l'arrêt attaqué. L'art. 119 al. 1 LTF prévoit que si une partie forme un recours ordinaire et un recours constitutionnel, elle doit déposer les deux recours dans un seul mémoire.*

*Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.*

**Valeur litigieuse** des conclusions pécuniaires au sens de la LTF inférieure à 15'000 fr.